



Les pires pratiques en management...

mercredi 7 décembre 2016, par Burkinapmepmi.com

On apprend aussi des worst practices !

Vous avez raison d'évoquer ce sujet : les pires pratiques en management peuvent être d'un grand enseignement. Et j'espère que votre boss n'aura pas comme vous dites « le tiercé gagnant » (ce qui serait presque une prouesse !).

Si nous devons schématiser je dirais que les trois domaines où les erreurs peuvent survenir concernent : les valeurs, les compétences comportementales et la maîtrise technique.

Concernant cette dernière, il est effectivement bien difficile pour un manager d'être crédible -surtout s'il est dans une direction très opérationnelle- alors qu'il ne maîtrise pas les aspects techniques des sujets traités par son équipe. Et comme toute technique est amenée à se développer il est encore plus gênant lorsque ce même manager ne fait pas d'effort pour updaters ses connaissances. Et ce, pas seulement parce qu'il se fait rapidement dépasser par son équipe, mais aussi parce que cela dénote d'un immobilisme peu propice à l'innovation et à la performance.

Les compétences comportementales

Il arrive que certains managers considèrent que puisque les résultats sont au rendez-vous et qu'ils sont experts dans leur domaine, le reste n'est que littérature...

Il en est qui ne communiquent pas ou très mal avec leur équipe, ne savent pas gérer (ou pire fuient) les situations difficiles et autres conflits. Ou ceux qui sont très peu autonomes et attendent qu'on leur dise quoi faire sans véritablement endosser pleinement leur rôle en reportant la faute sur « tous les autres ». Ils peuvent aussi être des super NOVA : ne déléguant rien et centralisant TOUT, des super NOVA qui bloquent les parapheurs et mettent sur une voie de garage les décisions urgentes à prendre. Ils ignorent les baisses de performances et les dysfonctionnements (d'abord parce qu'ils n'en seraient même pas au courant), ils contrôlent TOUT ou rien, ce qui revient à peu près au même en termes d'efficacité d'équipe. Lorsqu'un collaborateur leur propose une nouvelle approche, ils lui répondent « mais nous avons toujours fait comme ça : pourquoi changer ? ».

Encore une fois : nous faisons tous à un moment donné de notre vie une de ses erreurs, qui ne deviennent de véritables fautes que lorsqu'elles s'inscrivent dans la durée et n'ouvrent pas la voie à une saine et constructive remise en question

Les valeurs

C'est probablement la cause NUMERO 1 du turn-over en entreprise ! En effet, lorsque le manager n'incarne pas les valeurs de l'entreprise ou démontre une attitude incohérente avec ces dernières, il est presque impossible pour de nombreuses personnes de tenir parce que ce conflit de valeur n'est tout simplement pas négociable !

Ainsi, être dans le favoritisme et l'inéquité, manquer de respect à l'autre (mais pas aux big boss du dernier étage), prôner l'opacité, se mettre en avant au détriment d'autres, manquer d'intégrité en sont quelques exemples.

Vous le voyez, la probabilité pour que votre manager incarne tous ces défauts est vraiment minime, de la même façon que rencontrer un manager parfait relève de l'impossible ! Mais ce qu'on est en droit d'attendre d'un responsable c'est qu'il se connaisse vraiment, et positionne A LA BONNE PLACE ses véritables atouts et axes d'amélioration pour y travailler.

Jules Renard ne disait-il pas : « Sous prétexte que la perfection n'est pas de ce monde, ne gardez pas soigneusement tous vos défauts ».

A vous de jouer !

M.C.- Casablanca | Lavieeco.com/